





Original Article (Qualitative)

Identifying the factors affecting the growth of the employees of the country's property and documents registration organization

Najmeh Ahmadi¹ , Kolsoum Nami² , Nader Ghourchian³ , Parivash Jafari⁴ 

- 1- PhD student in educational management, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran
2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran
3- Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
4- Associate Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Receive:
25 November 2023
Revise:
31 January 2024
Accept:
02 March 2024

Keywords:
Growth,
Individual growth,
Organizational
Growth,
Job promotion,
Evaluation system

Abstract

The purpose of the current research is to identify the factors affecting the growth of the employees of the country's property and document registration organization. The research method is applicable in terms of purpose, and qualitative in terms of its implementation. The statistical population of this research included 15 experts in the field of employee growth and development. The sampling method is purposeful. A semi-structured interview was used to collect information. Data analysis was done using open and axial coding method. The results showed that two general categories of components were identified. Individual growth includes scientific background, responsibility, and professional commitment; and organizational growth includes livelihood, management, codified and comprehensive educational program, motivational programs, career evaluation and promotion system, improvement and modernization of human resources and work environment, comprehensive program of updating and improvement of work processes, and mental health of the work environment. Factors, indicators and the final research model were designed based on the results of the qualitative interview. The designed model can be the basis for better decision-making and managers' planning to enhance the growth of employees.

Please cite this article as (APA): Ahmadi, N., Nami, K., Ghourchian, N., & Jafari, P. (2024). Identifying the factors affecting the growth of the employees of the country's property and documents registration organization. *Management and Educational Perspective*, 6(3), 98-113.

Publisher: research centre of resources management studies and knowledge-based business

Corresponding Author: Kolsoum Nami

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.437445.1315>



Email: knami88@gmail.com

Creative Commons: CC BY 4.0





Extended abstract

Introduction

The main factor determining the growth of the society in the current changing conditions of the world is the availability of efficient and creative human resources, which depends on the availability of knowledge, education, and research. The superiority of a country depends on the degree of benefit of that country from science and technology, which is the result of scientific development, rather than relying on natural resources (Abdollahi et al, 2022). The development of employees means the formation of all the capacities necessary in learning knowledge, information, and specialized professions in human resources; to enable them to create a position of quality and value-creating services in the organization, and perform optimally the duties and responsibilities that they are committed to in the organization, associated with efficiency and effectiveness (Doroudi & Kangeroudi, 2014). Therefore, the growth of employees plays an important role in the success of organizations; and today, without a doubt, what distinguishes successful, developed and advanced organizations and companies from others is their human resources. Today, human resources is the only resource with a high impact factor, the enrichment of which creates significant added value for the organization, and the modern and scientific management of employee performance can provide the grounds for organizational growth and employee growth, and contribute significantly to create and maintain a competitive advantage, the desired improvement and transformation of the organization, and the realization of the organizational performance (Nowrozi Fard & Zamani, 2016).

Based on this, the current research is looking for an answer to this question: What are the factors affecting the growth of the employees of the country's property and document registration organization?

Theoretical Framework

Organizational growth and employees

Growth means planned efforts to create and produce some kind of transformations, the purpose of which is to help all the personnel of organizations to have the ability and power to do the work they are responsible for in a more efficient and effective way than before. It should be said that growth is a tool for updating departments and information, and rapid development and expansion of the organization (Sobhani et al, 2018). Organizational growth is an informed and planned science of change jointly by managers, change specialists, and employees to solve problems. At the heart of this action is change; achieving organizational efficiency with an emphasis on humanity and popular principles. In other words, organizational growth focuses on human behavior. Mainly, organizational growth is ensuring the organization achieves its goals through improvement of individual and group performance (Karakaya & Yelmaz, 2016). Personal growth is an individual and internal thing, where personal factors and priorities are the most important (Seyed Hatami et al, 2023). Through the personal growth, the employees begin to create a friendly relationship with colleagues, participation and interaction with them; also help their colleagues and their health and well-being, and try to establish a friendly relationship with organizational managers and raise the threshold of their work tolerance; but in the dimension of professional growth, they often focus on the place of activities of service, education, learning, and professional growth. In order to achieve growth and development in this dimension, personnel are more interested in studying and increasing their scientific knowledge, and become members in Organizational teams and participate in training, specialized, and in-service courses (Rezaian et al, 2014).

Seyed Hatami et al, (2023) in a research conducted with the aim of compiling the growth pattern of faculty members at Farhangian University, used semi-structured interviews to collect data. The research findings of these researchers showed that the basic categories of growth are

based on antecedents, processes and outcomes. The results of the research emphasized on the attention to the extractive categories of the model in university policy making.

Jabbarimaraghoosh et al, (2022) concluded from their research that there is a positive and meaningful relationship between spiritual leadership and entrepreneurship and growth; and according to the research findings, the effect of spiritual leadership on growth is 0.37. The above research is of descriptive type, and correlative in terms of method, of causal modeling type.

Research methodology

The research method is applicable in terms of purpose, and qualitative in terms of its implementation. The statistical population of this research included 15 experts in the field of employee growth and development. The sampling method is purposeful. A semi-structured interview was used to collect information.

Research findings

Data analysis was done using open and axial coding method. The results showed that two general categories of components were identified. Individual growth includes scientific background, responsibility, and professional commitment; and organizational growth includes livelihood, management, codified and comprehensive educational program, motivational programs, career evaluation and promotion system, improvement and modernization of human resources and work environment, comprehensive program of updating and improvement of work processes, and mental health of the work environment. Factors, indicators and the final research model were designed based on the results of the qualitative interview. The designed model can be the basis for better decision-making and managers' planning to enhance the growth of employees.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of identifying the factors affecting the growth of the employees of the country's property and document registration organization. The results of this research are in agreement with the results of Seyed Hatami et al, (2023), jabbarimaraghoosh et al, (2022), Abdollahi et al, (2022), Younessi et al, (2022), Kanjanakan et al, (2023), Saberi Nasrabad Sefali et al, (2022), Oncioiu Ionica et al, (2021), Hejazi (2020), Mohammadkhani et al, (2019), Shabani bahar et al, (2020), and Hosseini Kuhsari et al, (2021). Saberi Nasrabad Sefali et al, (2022) showed that the components of employee growth (leadership actions, employee participation, accessibility, and training of employees and learning capacity) have a positive and significant relationship with employee productivity; therefore, the management of the university should make more efforts and activities to increase the productivity of the employees in order to improve the growth components of the employees. According to the identification of the components of employee growth in this research, in order to facilitate and provide the conditions for employee growth, it is suggested to pay special attention to the salaries and wages and improve the livelihood of employees; to use the management raised from among the employees who have sufficient mastery and knowledge of the organization; to use training methods appropriate to the organization of documents and real estate registration; needs assessment and motivational programs should be designed in order to strengthen the motivation of employees; equal opportunities for promotion and fair evaluation of employee performance should be carried out; recruiting and maintaining human resources should be expertized; information technology should be used to improve work processes; legal and lawful support programs should be designed for employees; recruitment of employees should be based on specialized interviews; employees with morals should be appreciated materially and spiritually; and establishment of direct and reciprocal communication between employees and managers is suggested.

علمی پژوهشی (کیفی)

شناسایی مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور

نجمه احمدی^۱، کلثوم نامی^۲، نادر قورچیان^۳، پریش جعفری^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

۳- استادگروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از حیث شیوه اجرا، کیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵ نفر از صاحب‌نظران حوزه بالندگی و بالندگی کارکنان انجام شد. روش نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری، انجام گرفت. نتایج نشان داد که دو دسته کلی از مولفه‌ها شناسایی شد. بالندگی فردی شامل پیشینه علمی، مسئولیت‌پذیری، تعهد حرفه‌ای شناسایی شد و بالندگی سازمانی شامل معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار، برنامه جامع بروز رسانی و بهبود فرایندهای انجام کار، بهداشت روانی محیط کار شناسایی شد. بر اساس نتایج مصاحبه کیفی عوامل، شاخص‌ها و مدل نهایی تحقیق طراحی گردید. مدل طراحی شده می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری بهتر و برنامه‌ریزی مدیران جهت اعتلای بالندگی کارکنان باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۲

کلید واژه‌ها:

بالندگی،

بالندگی فردی،

بالندگی سازمانی،

ارتقای شغلی،

نظام ارزشیابی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): احمدی، نجمه، نامی، کلثوم، قورچیان، نادر، جعفری، پریش. (۱۴۰۳). شناسایی مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۳). ۳۶۶-۳۴۸.

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.437445.1315>

نویسنده مسئول: کلثوم نامی



Creative Commons: CC BY 4.0

ایمیل: knami88@gmail.com

مقدمه

محیط سازمانی در عصر حاضر به شدت رقابتی و در حال تحول است (Oncioiu Ionica et al, 2021). سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت پایدار نیاز مبرم به متمایز ساختن خود از رقبا دارند (Struckell et al, 2022). کیفیت منابع انسانی به تمایز سازمان در محیط رقابتی کمک می‌کند (Oncioiu Ionica et al, 2021). توانمندسازی کارکنان به بهبود عملکرد فرد و سازمان کمک شایانی می‌کند (Kanjanakan et al, 2023). توانمندسازی کارکنان باعث اتخاذ تصمیمات بهتری توسط آنان می‌شود و در نتیجه باعث بهبود تعالی سازمان می‌شود (Tripathi & Bharadwaja, 2021). اصلی‌ترین عامل تعیین کننده بالندگی جامعه در شرایط متحول کنونی جهان، میزان برخورداری از نیروی انسانی کارا و خلاق است که این خود به میزان برخورداری جوامع، از دانش، آموزش و پژوهش بستگی دارد. برتری یک کشور بیش از آن که به منابع طبیعی متکی باشد، به میزان بهره‌مندی آن کشور از علوم و فنون که حاصل توسعه علمی وابسته است (Abdollahi et al, 2022). تمایل و پاسخ کارکنان به میزان قابل توجهی از ویژگی‌های محل کار آن‌ها تأثیر می‌پذیرد (Van Vu, 2022). بالندگی سازمانی وسیله‌ای برای پیشرفت سازمانی است (Hafez Kamal, 2022). تئوری بالندگی مدعی است که افرادی با بالندگی بیشتر و یا کیفی‌تر در همه زمینها در اجرای وظایف مربوط به حیطه شغلی خود و فعالیتهای محوله از سوی سازمان عملکرد بهتر و کارآمدتری دارند که در نهایت تأثیر آن بر بازدهی کلی سازمان بیشتر است. دو ویژگی کلی کلیدی یعنی تحصیلات و تجربه زمینه ساز مفهوم بالندگی کارکنان هستند. یکی از اجزای اصلی بالندگی در اختیار داشتن دانشی است که خاص بوده در اختیار گرفتن آن آسان نباشد و منجر به مزیت رقابتی گردد. رشد و توسعه همه جانبه کارکنان و توجه به داراییهای نامشهود در سالهای اخیر مورد توجه سازمانهای سرآمد قرار گرفته و در عمل به عامل موفقیت و بهره‌وری در این سازمانها تبدیل شده است (Saberi Nasrabad Sefali et al, 2022). بالندگی کارکنان، یعنی شکل دهی کلیه ظرفیتهای مورد نیاز در یادگیری آگاهی، اطلاعات و حرفه‌های تخصصی در نیروی انسانی برای توانمند کردن آنها به خلق موقعیت خدمات با کیفیت و ارزش آفرینی در سازمان و انجام مطلوب وظایف و مسئولیتی که در سازمان به آن تعهد دارند و همراه با کارآمدی و اثر بخشی است (Doroudi & Kangeroudi, 2014). لذا بالندگی کارکنان نقش مهمی در موفقیت سازمانها دارد و امروزه بی‌تردید آنچه سازمانها و شرکت‌های موفق، توسعه یافته و پیشرفته را از سایرین متمایز می‌سازد، منابع انسانی آنها است. امروزه منابع انسانی تنها منبع با ضریب تأثیر فراوان است که غنی‌سازی آن موجب ایجاد ارزش افزوده قابل توجه برای سازمان است که مدیریت مدرن و علمی عملکرد کارکنان می‌تواند زمینه‌های بالندگی سازمانی و بالندگی کارکنان را فراهم آورده و به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی؛ تعالی و تحول مورد نظر سازمان و تحقق عملکرد سازمانی کمک اساسی کند (Nowrozi Fard & Zamani, 2016).

هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک است؛ زیرا سازمان ثبت اسناد و املاک کشور نیازمند نیروی انسانی فرهیخته و توانمند است که بتواند برنامه‌ها و اهداف تعیین شده را به طور مؤثر دنبال کند. سازمان ثبت اسناد و املاک که به علت تعدد وظایف و کمبود منابع انسانی همواره با چالش‌های بزرگی در تأمین و نگهداشت منابع انسانی مواجه بوده‌است، این پژوهش کمک می‌کند که از یک مدل علمی در استفاده بهتر از توانایی‌های کارکنان و افزایش قابلیت‌های آنان برخوردار شود؛ زیرا کارکنان غنی شده به وسیله افزایش دانش، مهارت و نگرش

صحیح باعث رشد سازمان در دستیابی به اهداف خود می‌شود. هرچه صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان یک سازمان به شیوه‌ای علمی و به روز ارتقا یابد تأثیر و ماندگاری آن بیشتر است؛ بنابراین کمک بیشتری در ارتقا آن سازمان دارد. در این راستا اگر چه تلاش‌های مؤثر و ارزشمندی برای توسعه و بالندگی منابع انسانی در این سازمان انجام شده است؛ اما با عنایت به دامنه گسترده فعالیت‌ها در محیط در حال تغییر و سیاست‌های دولت جمهوری اسلامی ایران، این فعالیت‌ها هم از لحاظ کمیت و هم کیفیت شایسته بهبود و ارتقا است. سازمان ثبت اسناد و املاک به عنوان یک نهاد حاکمیتی در کشور نقش بسیار مهم و حیاتی در ایجاد نظم اجتماعی دارد و هرچه خدمات‌رسانی این سازمان با سرعت، دقت و نظم بیشتری صورت گیرد، می‌تواند باعث کاهش فساد اداری و دعوی حقوقی و افزایش رضایتمندی در تک تک افراد جامعه شود؛ بنابراین انتخاب و پرورش منابع انسانی توانمند، متخصص و متعهد نقش بسیار اساسی در تحقق اهداف سازمان ثبت اسناد و املاک کشور دارد. بر این اساس پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این سؤال است: مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور چه می‌باشد؟

ادبیات نظری

بالندگی سازمانی و کارکنان

بالندگی به معنای پیشرفت و یک قدم جلو رفتن و آفاق تازه‌ای را کشف کردن است (Khamenei, 2017). بالندگی جامعه، به معنای بروز تغییر و تحول مثبت در یک معیار است که برای آن نحوی از ثبات و استمرار در نظر گرفته می‌شود. بدیهی است که هرگونه بحث در مورد توسعه و معنای آن بدون در نظر گرفتن بحث محوری تغییر و تحول ناقص خواهد بود (Abdollahi et al, 2022). بالندگی به معنای کوشش‌های برنامه ریزی شده برای خلق و ایجاد نوعی از تحولات می‌باشد که مقصد آن یاری رساندن به تمام پرسنل سازمانها است تا توانایی و قدرت انجام کارها را که مسئول آن می‌باشند به شیوه‌ای کارآمدتر و اثر بخش تر از پیش انجام دهند باید گفت بالندگی ابزاری برای بروز رسانی بخشها و اطلاعات و توسعه سریع و گسترش سازمان می‌باشد (Sobhani et al, 2018). امروزه با توجه به تغییر سریع و رقابت گسترده سازمان‌ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را ادامه دهند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب ناپذیر است. اگر چه بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گرا است، این فرآیند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط کاری بهتر، فناوری تولید زیر ساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مامویت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، با کاهش رفتارهای منفی شده و مانع تغییر در سازمان می‌شود (Hafez Kamal, 2022). بالندگی سازمانی، علمی آگاهانه و برنامه ریزی شده از تغییر به طور مشترک توسط مدیران متخصصان تغییر و کارکنان برای حل مسئله است. در قلب این عمل، تغییر، دستیابی به بهره‌وری سازمانی با تاکید بر اصول انسن دوستانه و مردمی وجود دارد به عبارت دیگر بالندگی سازمانی بر رفتارهای انسانی تمرکز دارد به طور عمده بالندگی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌باشد (Karakaya & Yelmez, 2016). بالندگی سازمانی ریشه هر گونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاشهای انسانی را در بالندگی انسانی

جستجو می کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هر گونه دگرگونی به شمار می آورد. بالندگی سازمانی که برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است بر ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تاکید دارد. امروزه با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده سازمانها باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند بالندگی سازمانی شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب ناپذیر است (Hafez Kamal, 2022). بالندگی فردی یک امر فردی و درونی می‌باشد که عوامل و اولویت‌های شخصی بیشترین اهمیت را دارد (Seyed Hatami et al, 2023). بالندگی کارکنان دست به ایجاد رابطه دوستانه با همکاران، مشارکت و تعامل با آنها می‌زنند؛ همین طور به همکاران و سلامت و رفاه آنها کمک می‌کنند و در تلاش برای برقراری رابطه دوستانه با مدیران سازمانی هستند و آستانه تحملات کاری خود را بالا می‌برند؛ اما در بعد رشد حرفه‌ای غالباً بر جایگاه فعالیت‌های، خدماتی، آموزشی، یادگیری و رشد حرفه‌ای تمرکز می‌کنند برای رسیدن به رشد و توسعه در این بعد، پرسنل بیشتر به دنبال مطالعه و افزایش آگاهی علمی خود هستند و در تیمهای سازمانی عضو می‌شوند و در دوره‌های آموزشی، تخصصی و دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنند (Rezaian et al, 2014).

پیشینه پژوهش

(Seyed Hatami et al, 2023) در پژوهشی که با هدف تدوین الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان انجام داده‌اند، جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده کرده‌اند. یافته‌های پژوهش این محققان نشان داد که مقوله‌های اساسی بالندگی بر اساس پیشایندها، فرآیندها و برآیندها است. نتایج حاصل از پژوهش بر توجه به مقوله‌های استخراجی مدل درسیاستگذاری دانشگاهی تاکید داشت.

(jabbarimaraghoosh et al, 2022) از پژوهش خود نتیجه گرفتند که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی با کار آفرینی و بالندگی وجود دارد و طبق یافته‌های پژوهش تأثیر رهبری معنوی بر بالندگی ۳۷٪ است. پژوهش فوق از نوع توصیفی و از لحاظ روش، همبستگی از نوع مدل‌یابی علی است

(Abdollahi et al, 2022) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان با رویکرد داده بنیاد و پارادایم آمیخته اکتشافی انجام داده‌اند؛ در بخش کیفی جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌سازمان یافته با خبرگان مطلع استفاده کردند. یافته‌های پژوهش شامل مهارت‌های آموزشی، پژوهشی، مسئولیت حرفه‌ای، سازمانی و فراسازمانی است.

(Younessi et al, 2022) در پژوهشی که با هدف شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام داده‌اند. از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و ملاک محور ۱۶ نفر نمونه در روش مطالعه کیفی خود انتخاب کردند. نتایج پژوهش نشان داد که برای بالنده کردن اعضای هیئت علمی ۵ راهبرد شناسایی کردند.

(Kanjanakan et al, 2023) با هدف بررسی یک مدل پژوهشی یکپارچه از توانمندسازی کارکنان از دیدگاه مدیران (توانمندساز) و کارکنان (توانمند) با ساختار پیشنهادی جدید انجام داده‌اند. اختلاف توانمندسازی که شامل تفاوت در درک کارکنان از توانمندسازی در یک تیم را نشان می‌دهد. با استفاده از آمار توصیفی و همبستگی بررسی بر روی

نمونه‌های همسان شامل ۲۸۶ کارمند رستوران به همراه ۵۱ مدیر و ۲۱۲۹ مشتری از پنج شهر توریستی تایلند انجام دادند و برای آزمون فرضیه‌ها از یک تحلیل چند سطحی با استفاده از مدل‌سازی خطی سلسه مراتبی (HLM) استفاده کردند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی و قرارداد روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر ارزیابی مشتریان از کیفیت تعامل دارند.

(Saberi Nasrabad Sefali et al, 2022) به بررسی واری وارتباط بالندگی کارکنان با بهره‌وری کارکنان در دانشگاه یاسوج پرداختند. نتایج نشان داد مؤلفه‌های بالندگی کارکنان (اقدامات رهبری، مشارکت کارکنان، دسترسی سازی و آموزش کارکنان و ظرفیت یادگیری) رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری کارکنان دارند؛ بنابراین مدیریت دانشگاه باید برای افزایش بهره‌وری کارکنان در راستای بهبود مؤلفه‌های بالندگی کارکنان تلاش و فعالیت بیشتری کند.

(Oncioiu Ionica et al, 2021) با موضوع مدیریت و سنجش عملکرد در بالندگی سازمانی انجام داده‌اند از نمونه‌ای به تعداد ۱۴۴۲ شرکت کوچک جهت طراحی یک مدل خطی بهینه‌سازی بالندگی سازمانی در رومانی استفاده کردند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت عملکرد موفق برای بقا و موفقیت هر سازمانی در محیط امروز که به شدت رقابتی و پیوسته در حال تحول است مهم است و اعتبار مدل در این پژوهش تأیید شد و می‌تواند برای ایجاد و اجرای تغییرات سازمانی در شرکت‌های رومانیایی استفاده شود.

(Hejazi, 2020) به بررسی شناسایی و تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، تحلیل‌های مدلیابی معادلات ساختاری، برازندگی مدل را با داده‌ها مورد حمایت قرار می‌دهند. نتایج این پژوهش می‌تواند دریچه‌های جدیدی را برای توجه بنیادی به بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه بهسازی منابع انسانی بگشاید.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از حیث هدف با توجه به اینکه به بررسی شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک است و چون در پژوهش‌های کاربردی هدف اصلی کشف علمی نیست، بلکه آزمودن و بررسی امکان کاربرد دانش است؛ بنابراین روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر نوع گردآوری داده‌ها در گروه روش‌های کیفی قرار دارد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند می‌باشد. در نمونه‌گیری هدفمند، هدف حصول اطمینان از به کارگیری یک شیوه نمونه‌گیری غیر اریب است. در این شیوه، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه می‌یابد تا اشباع نظری صورت گیرد. پس مصاحبه‌ها به صورت عمیق و ضبط شده انجام گرفت و با کمک یادداشت برداری مصاحبه شونده مورد کاوش قرار گرفت. برای مطالعه روایی صوری و محتوایی با چند تن از صاحب‌نظران حوزه پژوهش کیفی مشورت شد و برای سنجش پایایی پرسش‌های مصاحبه از روش پایایی همزمان که ناظر بر مقایسه و هم‌افزایی مشاهدات همزمان است و هم چنین مستندسازی استفاده شد. در چارچوب روش پژوهش تحلیل محتوا، برای آگاهی از دیدگاه صاحب‌نظران حوزه بالندگی و بالندگی کارکنان، تعداد ۱۵ مصاحبه به روش نیمه ساختار یافته انجام شد. تعداد مصاحبه از قبل تعیین نشده بود بلکه فرآیند مصاحبه با نخبگان و صاحب‌نظران تا هنگام شناسایی و توصیف هرچه روشن‌تر مضمون‌ها و مؤلفه‌های نهفته پدیده بالندگی کارکنان و دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. تعداد و تنوع مصاحبه‌ها حجم نمونه آماری را تعیین

کرده است. جهت شناسایی عوامل مؤثر بر بالندگی کارکنان و نیز نیاز به واکاوی آن از دیدگاه صاحب نظران، از ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته، برای گردآوری داده‌های کیفی و شناسایی مؤلفه‌های بالندگی استفاده شد. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته این است که علاوه بر آن که امکان تعامل و تبادل افکار وجود دارد، بحث و موضوع مصاحبه را برای دستیابی به اهداف پژوهش هدایت کند. همچنین در هنگام انجام مصاحبه‌ها امکان مشاهده عواطف و پیام‌های غیر کلامی مصاحبه شونده وجود دارد. در مجموع می‌توان گفت استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته در این پژوهش سبب دو مزیت شده است اول اینکه محورهای اندیشه در خصوص بالندگی کارکنان و عوامل و مؤلفه‌های آن شناسایی می‌شود و دوم اینکه افق دید پژوهشگر در مورد بالندگی کارکنان گسترش می‌یابد. فرآیند مصاحبه به گونه‌ای اجرا شده است که بعد از هر مصاحبه، داده‌های حاصله کدگذاری و تحلیل شده‌اند تا هم هنگام با شناسایی مؤلفه‌های مطرح شده از سوی صاحب نظران، این ابعاد در مراحل بعدی پیگیری شوند و مصاحبه تا جایی ادامه پیدا کرده است تا مشخص شود، یافته‌ها تکرار می‌شوند و مصاحبه‌های جدید شناخت افزون تری نسبت به تدوین مقوله‌های مطرح شده به دست نمی‌دهند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری، انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای تحلیل داده‌های کیفی از فرآیند کدگذاری باز و محوری به روش نظام مند استفاده شده است. ابتدا جهت نیل به هدف پژوهش که شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک می‌باشد، نیاز به تدوین سازوکارهایی در این زمینه با عنایت به تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های انجام شده به شرح جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱. استخراج سازوکار بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک هرمزگان

کد مصاحبه	مفاهیم اصلی	مقوله کلیدی
م ۱ و م ۲ م ۱۳ و م ۱۱	معضلات معیشتی / بسته‌های حمایتی معیشتی / رفاهی‌ات	معیشت کارکنان
م ۵ و م ۶ م ۱۵ و م ۴ و م ۳	برنامه معیشتی / جذب اعتبار رفاهی / برنامه رفاهی نو / بررسی قوانین /	گشایش‌های معیشتی
م ۳ و م ۲ و م ۸ م ۹ و م ۱۵ م ۷	آموزش کارکنان مستعد / شناسایی نخبه / جذب افراد با استعداد / آموزش درون سازمانی / آموزش مدیران / شناسایی مدیران آینده	نظام شناسایی آموزش و جذب نخبگان
م ۴ و م ۵ و م ۱۰ م ۱۱ و م ۱۴ م ۱ و م ۱۵	مستندسازی تجربیات / حفظ تجربیات / اشتراک گذاری تجربیات / تدوین تجربه / مشوق مادی تدوین تجربه / مشوق معنوی تدوین تجربه / تدوین با کیفیت تجربه	استقرار نظام مستندسازی تجربیات
م ۳ و م ۶ و م ۳ م ۷ و م ۸ و م ۱۴	تقدیر از مستندات برتر / جشنواره مستندات / دسترسی به تجربیات / تمرکز در سامانه برای مستندات / تشویق تجربیات / محتوی آموزشی	سامانه مستندات برتر

کد مصاحبه	مفاهیم اصلی	مقوله کلیدی
و م ۱۱ و ۱۲		
م ۱ و ۲ و ۹ وم ۱۰ و ۱۳	پاسخگویی سریع به سوالات / پشتیبانی حرفه‌ای / مشاوره‌ای شغلی / جلوگیری از ابهامات / کارشناسان خبره	کارشناسان خبره پشتیبان
م ۳ و ۴ و ۶ وم ۸ و ۹ و ۱۳ م ۱۴	استفاده از هوش مصنوعی / بکارگیری فناوری اطلاعات / بروزرسانی فرآیندهای انجام کار / الگوبرداری از سازمان‌های موفق	بکارگیری فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی
م ۱ و ۲ و ۵ وم ۷ و ۱۰ وم ۱۳ و ۱۴	الکترونیک‌سازی فرایندها / رعایت الزامات الکترونیک‌سازی / انجام فرایندها غیر حضوری / انجام امورات از راه دور	تحقق دولت الکترونیک
م ۶ و ۸ و ۹ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ وم ۷	آموزش کارکنان / پاسخگویی به سؤالات حقوقی / نحوه مواجهه با سؤالات و کلا / سؤالات تخصصی / رویه‌های حقوقی / ابهامات حقوقی	آموزش تخصصی حقوقی
م ۱ و ۵ و ۸ و ۹ و ۱۲ و ۱۴ وم ۱۴	توجه به دانش حقوقی / سنجش دانش حقوقی در استخدام / استخدام کارکنان با دانش حقوقی بیشتر / اولویت دانش حقوقی	مصاحبه تخصصی حقوقی
م ۲ و ۳ و ۶ وم ۹ و ۱۰ وم ۱۱	ارزیابی واقعی / آمارگیری سیستمی / گزارش‌گیری از سیستم / ممانعت از آمارسازی / سنجش واقعی عملکرد / صحت‌سنجی آمار	نظام هوشمند ارزیابی عملکرد
م ۳ و ۴ و ۶ وم ۱۱ و ۱۴ وم ۱۵	کارکنان کافی / تکاپو برای مجوز استخدام / استخدام هر ساله / حل معضل کمبود نیرو /	جذب نیروی انسانی کافی
م ۱ و ۴ و ۵ وم ۷ و ۸ و ۱۰ وم ۱۲	تهیه بودجه / جذب منابع مالی / تهیه تجهیزات کافی / کامل کردن تجهیزات ایمنی / خریدن سخت افزار / خرید وسایل کار	جذب بودجه برای بهسازی محیط کار
م ۶ و ۹ و ۱۰ وم ۱۳ و ۱۴ وم ۱۴	تفریحات سالم / مسابقات فرهنگی / برنامه‌های ورزشی / برنامه‌های شاد / فوق برنامه برای خانواده‌ها	برنامه فرهنگی برای ایجاد نشاط
م ۲ و ۳ و ۵ وم ۶ و ۷ و ۱۰ وم ۱۰	شغل سخت و خشن / تالامات روحی / مراجعه به روانشناس / درگیر بودن با مشکلات مردم / جنگ اعصاب / فشار روحی روانی	خدمات روانشناختی

سازوکارهای بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک

پس از انجام هر مصاحبه و گردآوری داده‌ها، فرایند تحلیل داده‌های کیفی آغاز شد. این داده‌ها با توجه به موضوع پژوهش چکیده‌سازی و کدگذاری شدند. برای تحلیل داده‌های کیفی از فرایند کدگذاری باز و محوری به روش نظامند

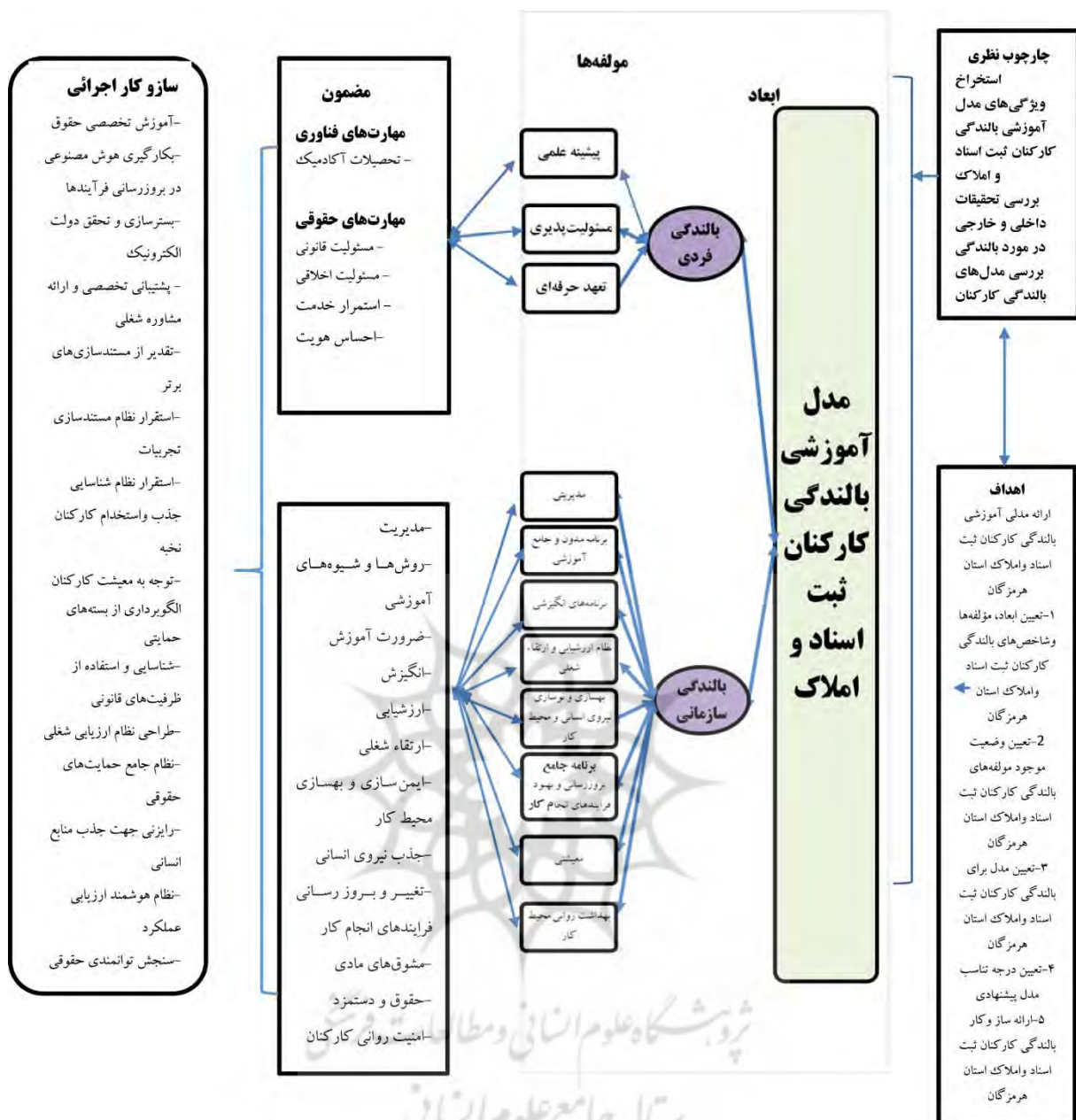
استفاده شده است. در پی کدگذاری و با حذف داده‌های تکراری و چکیده‌سازی داده‌های دو بعد اصلی بالندگی کارکنان عبارتند از: بالندگی فردی و بالندگی سازمانی شناسایی شد.

جدول شماره ۲. مولفه‌های فرعی و اصلی استخراج شده از مصاحبه‌ها

ابعاد	مؤلفه اصلی	زیر مؤلفه	عناوین کدهای باز
		مشوق‌های مادی	تشویق مادی کارمند- تشویق مادی و معنوی کارمند- پاداش مادی و معنوی برای آموزش تعیین پاداش مادی- مشوق برای جدی گرفتن آموزش
		مدیریت	نگاه مدیریتی منفی و تنبیه‌گرا- نگاه مدیریتی معیوب- به کارمند به چشم فاسد نگاه کردن استبداد مدیریتی- کنترل زیاد کارمند- عدم درک اهمیت بالندگی توسط مدیران- تفکرات سنتی مدیریت- عدم اهمیت به بالندگی- اهمیت ندادن به آموزش کارکنان- عدم توجه به برنامه‌های کارکنان-
	برنامه مدون و جامع آموزشی	ضرورت آموزش	نیاز به آموزش و تکنولوژی جدید- آموزش کلید اصلی بالندگی- آموزش کاهش اشتباهات- افزایش اطلاعات- عدم آموزش کافی- جلوگیری در اشتباهات که مسئولیت حقوقی دارد- تخصیص بودجه در آموزش و پژوهش- برنامه ریزی مدون برای آموزش رکن اساسی- برای بهتر بودن باید آموخت- جلوگیری از خطای انسانی و سهوی- یادگیری سریع‌تر و بروز تر- اساس و شاکله
		روش‌ها و شیوه‌های آموزشی	آموزش حین خدمت- پاسخ گویی به سوالات- برنامه ریزی کوتاه مدت- میان مدت- بلند مدت- برگزاری کلاس آموزشی- برگزاری آموزش‌های تخصصی شغلی- آموزش بروز- آموزش تخصصی- آموزش ضمن خدمت- آموزش حضوری- آنلایین- آفلاین- درسنامه- بانک سوالات- آموزش تخصصی و رایگان- ایجاد محتوی آموزشی جذاب- آموزش توسط کارکنان خبره به کارکنان جدید- برنامه ریزی مدون برای آموزش پاسخ صریح و مستدل به سوالات کارمندان- کارکنان جدید تحت سرپرستی کارکنان با سابقه- آموزش ضمن خدمت- اختصاص پشتیبان برای رفع سوالات و ابهامات- آموزش کاربردی و بروز- آموزش مفید- کنکاش در مستند سازی- غنی کردن منابع در دسترس- آموزش تخصصی و عمومی- آموزش الکترونیکی کارکنان- آموزش تخصصی- آموزش عمومی
	برنامه‌های انگیزشی	انگیزش	ایجاد انگیزه در کارکنان- تقدیر از کارکنان فعال- ایجاد روحیه- ایجاد انگیزه و علاقه- تشویق کارکنان در قبال پیشنهاد سازنده- رفتار متقابل هم تشویق هم تنبیه- ایجاد تشویق بر اساس پیشنهادات کارکنان- ایجاد سیستم انگیزشی- ایجاد انگیزه- سیاست تشویقی به جای تنبیهی انگیزش
	نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی	ارزشیابی	سنجش واقعی عملکرد- ارزشیابی بر اساس عملکرد- امکان پیشرفت اداری از طریق آموزش
		ارتقای شغلی	اصل شایسته سالاری- توجه به هوش و استعداد افراد در سپردن مسئولیت‌ها ارتقا بر اساس شایستگی- استفاده از نیروهای جوان و تحصیل کرده در مدیریت‌ها
	ابعاد	مؤلفه اصلی	زیر مؤلفه

	بهبودی و نو سازی نیروی انسانی و محیط کار	جذب نیروی انسانی	نیاز به بالندگی نیروی انسانی - کمبود نیروی انسانی - اصلاح چارت سازمانی - جذب نیروی انسانی به اندازه کافی - بکارگیری نیروی انسانی کافی
		ایمن سازی و بهسازی محیط کار	تأمین اعتبار برای برگزاری جلسات - تأمین نیازهای تجهیزاتی - تأمین تجهیزات و امکانات اداری - ارتقا و بهتر شدن محیط کار - تجهیزات و امکانات اداری - کمبود منابع مالی - کمبود تجهیزات.
	برنامه جامع بروزرسانی و بهبود فرایندهای انجام کار	تغییر و بروز رسانی فرایند انجام کار	نیاز به تغییر در حوزه اسناد، املاک، حقوقی و اداری - در حوزه اداری و حقوقی نیاز به بالندگی - ارتقا و بهتر شدن محیط کار - نیاز به بالندگی در قوانین و مقررات و دستورالعملها - کارکنان دچار روزمرگی - کاهش وظایف هر کارمند
	بهداشت روانی محیط کار	امنیت روانی کارکنان	امنیت روانی کارمند - محیط کار بدون استرس - محیط کار احساس راحتی کند - امنیت روانی کارمند - کارکنان سرخورده - کلافگی کارکنان از کار زیاد
بالندگی فردی	مسئولیت پذیری	مسئولیت قانونی	رعایت دقیق قوانین و مقررات - مسئولیت پذیر - به دستورات قانونی اهمیت می دهد - سخت کوشی - مسئولیت پذیری - قانون را دور نمی زنند - مسئولیت پذیری به اولویت بندی سازمان عمل می کنند.
		مسئولیت اخلاقی	اخلاق مدار - خدمت فراتر از وظایف قانونی - ذاتاً وظیفه شناس - به دنبال سنگ اندازی نیستند - بی چشم داشت کار انجام می دهند - دست پاک - درستکار - سلامت اداری - خارج ساعت اداری کار واقعاً مفید انجام می دهد
	تعهد حرفه ای	استمرار خدمت	نظم اداری - به موقع به اداره می آید - عدم غیبت - بین ساعات اداری ترک کار نمی کند - حضور منظم در محل کار دارند - حضور منظم در محل کار دارند - به هر بهانه ای غیبت نمی کند -
		احساس هویت	متعهد هستند پرونده روی میز تلماز نمی شود - انجام به موقع کارهای محوله - با انرژی و حوصله در محل کار حاضر شود - انجام دقیق و منظم کارها
	پیشینه علمی	تحصیلات آکادمیک	تحصیلات بالا - توانایی های بیشتر - مدرک تحصیلی بالا -
		مهارت های فناوری	دانش فناوری خوب - دانش فناوری قوی - توانایی در فناوری - مهارت در فناوری
دانش حقوقی		دانش حقوقی کافی - اطلاعات حقوقی - دانش حقوقی - مطالعات و دانش حقوقی	

در نهایت مدل پیشنهادی پژوهش به صورت شکل (۱) اجرا شد:



شکل ۱. مدل نهایی (مدل آموزشی بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور)

بحث و نتیجه گیری

بالندگی سازمانی مفهومی جامع و چند بعدی است و بالندگی فردی می‌تواند زمینه‌ساز بالندگی سازمانی باشد. سازمان بالنده سعی می‌کند که همواره توجه و فرصت کافی در اختیار کارکنان قرار دهد تا کارکنان بتوانند به رشد و تعالی و نیز پیشرفت در مسائل کاری دست یابند. با توجه به اهمیت شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور و فقدان پژوهش‌های کاربردی در این زمینه، این پژوهش می‌تواند خلأ علمی را با ارائه یافته‌های پژوهش برای سازمان ثبت اسناد و املاک کشور مرتفع نماید؛ بنابراین به عنوان یک منشور راهنما مورد استفاده سیاستگذاران برای طراحی و تدوین مدل آموزشی جهت ارتقا بالندگی کارکنان قرار گیرد؛ بنابراین با عنایت به مسائل فوق پژوهشگر

درصد است با انجام این پژوهش مولفه‌های مؤثر بر بالندگی کارکنان را شناسایی نماید. با انجام این پژوهش و یافته‌های ارائه شده سازمان ثبت اسناد و املاک کشور و هم چنین سازمان‌های مشابه می‌توانند از ظرفیت‌های استانی، ملی، منطقه‌ای و جهانی خود بهره‌مند گردند. ضمناً مولفه‌های شناسایی شده بینش عمیقی ارائه می‌دهند که شایسته است برای ارتقای مؤلفه‌های فوق برنامه‌ریزی گردد که در نهایت منجر به بالندگی کارکنان گردد.

نتایج نشان داد که دو دسته کلی از مولفه‌ها شناسایی شد. بالندگی فردی شامل پیشینه علمی، مسئولیت‌پذیری، تعهد حرفه‌ای شناسایی شد و بالندگی سازمانی شامل معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار، برنامه جامع بروز رسانی و بهبود فرایندهای انجام کار، بهداشت روانی محیط کار شناسایی شد. بر اساس نتایج مصاحبه کیفی عوامل، شاخص‌ها و مدل‌هایی تحقیق طراحی گردید. مدل طراحی شده می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری بهتر و برنامه‌ریزی مدیران جهت اعتلای بالندگی کارکنان باشد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Seyed Hatami et al, 2023) (Abdollahi et al, 2022) (Younessi et al, 2022) (Kanjanakan et al, 2023) (Saber Nasrabad Sefali et al, 2022) (Oncioiu et al, 2022) (Ionica et al, 2021) (Hejazi, 2020) (Mohammadkhani et al, 2019) (Shabani bahar et al, 2020)، (Hosseini Kuhsari et al, 2021)، مطابقت دارد. (Saber Nasrabad Sefali et al, 2022) نشان دادند که مؤلفه‌های بالندگی کارکنان (اقدامات رهبری، مشارکت کارکنان، دسترسی سازی و آموزش کارکنان و ظرفیت یادگیری) رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری کارکنان دارند؛ بنابراین مدیریت دانشگاه باید برای افزایش بهره‌وری کارکنان در راستای بهبود مؤلفه‌های بالندگی کارکنان تلاش و فعالیت بیشتری کنند. (Oncioiu Ionica et al, 2021) نشان دادند که مدیریت عملکرد موفق برای بقا و موفقیت هر سازمانی در محیط امروز که به شدت رقابتی و پیوسته در حال تحول است مهم است و اعتبار مدل در این پژوهش تأیید شد و می‌تواند برای ایجاد و اجرای تغییرات سازمانی در شرکت‌های رومانیایی استفاده شود.

با توجه به شناسایی مولفه‌های بالندگی کارکنان در این پژوهش، جهت تسهیل و فراهم نمودن شرایط بالندگی کارکنان پیشنهاد می‌شود توجه ویژه به حقوق و دستمزد و بهبود معیشت کارکنان شود. از مدیریت برخاسته از بین کارکنان که تسلط و شناخت کافی از سازمان دارد استفاده شود. از شیوه‌های آموزشی متناسب با سازمان ثبت اسناد و املاک استفاده شود. جهت تقویت انگیزش کارکنان نیاز سنجی و طراحی برنامه‌های انگیزشی شود. فرصت‌های برابر برای ارتقا و ارزشیابی منصفانه از عملکرد کارکنان صورت گیرد. جذب نیروی انسانی و نگهداشت آن کارشناسی شود. از فناوری اطلاعات در بهبود فرآیندهای انجام کار استفاده شود. برنامه‌های حمایتی قانونی و حقوقی از کارکنان طراحی شود. جذب کارکنان براساس مصاحبه‌های تخصصی باشد. از کارکنان با اخلاق تقدیر مادی و معنوی شود. ایجاد ارتباط دوسویه و بی‌واسطه بین کارکنان و مدیران پیشنهاد می‌شود.

Reference

Abdollahi, B., & Sadin, A.A., Navehebrahim, A., & Abassiyani, H. (2022). Designing a professional development model for faculty at Farhangian University with a grounded theoretical approach and

- a mixed exploratory paradigm.; 11 (2):41-83.URL: <http://journalieaa.ir/article-1-364-fa.html>. (In Persian) .
- Bharadwaja, M., & Tripathi, N. (2021). Linking empowering leadership and job attitudes: The role of psychological empowerment. *Journal of Asia Business Studies* 15(1):110-127 .DOI:[10.1108/JABS-03-2020-0098](https://doi.org/10.1108/JABS-03-2020-0098). (In Persian) .
- DOROUDI, H., & KANGEROUDI, S. (2014). RELATIANSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CALTURE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT. QUANTITATIVE RESEARCHES IN MANAGEMENT, 5(1), 105-121. SID. <https://sid.ir/paper/191991/en>. (In Persian) .
- Jabbarimaraghoosh, G., & yari, G., & Maleki avarsin, S. (2022). Entrepreneurship and faculty growth in spiritual leadership mediated by organizational learning; 11 (2):187-206. URL: <http://journalieaa.ir/article-1-400-fa.html>. (In Persian) .
- Hejazi, A. (2020). Determning the components of professional development of faculty members of Farhangian University. *Research in Teacher Education(RTE)*, 3(1), 41-61.doi: [20.1001.1.26457725.1399.3.1.3.8](https://doi.org/10.1001.1.26457725.1399.3.1.3.8). (In Persian) .
- Kanjanakan, P., & Wang, P.Q., & Peter, B.K. (2023). The empowering, the empowered, and the empowerment disparity: A multilevel analysis of the integrated model of employee empowerment. *Tourism Management* 94(5):104635.DOI:[10.1016/j.tourman.2022.104635](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104635)
- Karakaya, A., Yelmaz, K. (2016). Prablem solving approach at organizational development activities: A Research at Karbuk University, 9th International Strategic Management Conference, and Retrieved from: www.sciencedirect.com.
- Hafiz Kamal, M. (2022). The relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first-level secondary school teachers in Khanjin city. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6(21), 597-608. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1472>. (In Persian) .
- Hosseini Kuhsari, Seyed Javad, Mashayekh, Mohammadreza, SALAR, JAMSHID, & BAGHERI, SEYED MOHAMMAD. (2021). Designing and Explaining the Model of Human Capital Flourish to Achieve a Knowledge-Based Economy. *JOURNAL OF PUBLIC ORGANZATIONS MANAGEMENT*, 9(4 (36)), 104-118. SID. <https://sid.ir/paper/1038644/en>. (In Persian) .
- Khamenei, A. (2017). Roshnai Alam, Cultural Research Institute of the Islamic Revolution, Office of Preservation and Publication of the Works of Hazrat Ayatollah Khamenei, Islamic Revolution Publishing House, Tehran - Iran, page: 570.. (In Persian) .
- Mohammadkhani, K., Shiriaychi, H., & Nasirighorghani, B. (2019). Designing a Comprehensive Model of Human Resource Development Based on Organizational Excellence and Maturity (Case Study: Meteorological Organization of Iran). *Public Administration Perspective*, 11(3), 147-158. doi: [10.48308/jpap.2019.96834](https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96834). (In Persian) .
- Nowrozi Fard, M., & Zamani, A. (2016). Effective management through recognizing the challenges and capacities of the organization's human resources. The second international conference on innovation in science and technology.SID. <https://sid.ir/paper/865119/fa>. (In Persian) .
- Oncioiu Ionica, H., & Kandzija, V., & Petrescu, A.G., & Panagoreț, I. (2021). Managing and measuring performance in organizational development. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja* 35(2):1-14.DOI:[10.1080/1331677X.2021.1951317](https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1951317)
- Rezaian, A., & Khandan, A., & Ganjali A., & Meridian, H. (2014). The growth of faculty members in the studied universities: Faculty members of Imam Sadiq (AS) University of Culture in Islamic University. 4(4). 1-24. (In Persian) .
- Seyed Hatami, S.Sh., & Namour, Y., & Soleimani, T., & Zahid Bablan, A. (2023). The growth pattern of faculty members in Farhangian University with an approach based on grounded theory. *Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, Volume 16, Number 2, 134-124. (In Persian) .
- Seyed Hatami, S.Sh. (2020). "Design and evaluation of the growth model of faculty members in Farhangian University" doctoral thesis of educational management of Islamic Azad University, Ardabil branch.. (In Persian) .
- Shabani bahar, G. R., & Ghareh, M. A., & Siavashi, M. (2020). "Designing Structural Model of Development Professional, Organizational and Persona Faculty members of Physical Education



- and Sports Science“. Applied Research in Sport Management, 8(4), 99-112. doi: 10.30473/arism.2020.6811. (In Persian) .
- Sobhani, s.m.j., & CHIZARI, M., SEDIGHI, H., & ALAMBAIGI, A.. (2018). Effect of Talent Management Components on Organizational Development in Iran Agricultural Higher Education. IRANIAN AGRICULTURAL EXTENSION AND EDUCATION JOURNAL, 14(1), 53-67. SID. <https://sid.ir/paper/109159/en>. (In Persian) .
- Saberi Nasrabad Sefali, A., & Zahid Bablan, A., & Moinikia, M. (2022). Examining the relationship between employee growth and employee productivity, the first national conference on theoretical approaches and new technologies in administrative sciences, <https://civilica.com/doc/1563293>. (In Persian) .
- Struckell, E., & Ojha, D., & Patel, P., & Dhir, A. (2022) Strategic choice in times of stagnant growth and uncertainty: An institutional theory and organizational change perspective; Technological Forecasting & Social Change; 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121839>
- Van Vu, T. (2022) Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis, Heliyon.,1-12 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Younessi, A., & Abbassi, E., & Hoseyni khoh, A., & Khanifar, H. (2022). identifying the components and growth strategies of the faculty members of farangian university in the field of curriculum planning: Qualitive research. Journal of Research in Educational Systems, 16(56), 22-33.DOI: [20.1001.1.23831324.1401.16.56.2.9](https://doi.org/10.1001.1.23831324.1401.16.56.2.9). (InPersian) .

